

간호사신문에 게재된 일-가정 양립 주제분석

김미영¹, 이경주^{2*}

¹이화여자대학교 간호학부, ²이화여자대학교 일반대학원

A Thematic Analysis of Nurses' Work-Family Balance in the Korean Nurses Association News

Miyoung Kim¹, Kyoung Ju Lee^{2*}

¹Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University

²The Graduate School, Ewha Womans University

요약 본 연구는 질적 주제 분석방법을 적용하여 간호사신문에서 간호사의 일-가정 양립을 위한 주제가 어떻게 다루어지고 있는지 조사하였다. 자료 수집은 2012년 9월 14일부터 2015년 2월 10일까지 간호사신문 웹 사이트를 통해 수집하였으며, 분석 대상은 2000년부터 2014년까지의 일-가정 양립 관련 기사 총 473건이었다. 연구결과 일-가정 양립 정부정책, 일-가정 양립을 위한 대한간호협회의 활동 등 2개의 주제와 10개의 하부주제가 도출되었다. 일-가정 양립 정부정책으로는 육아 휴가 정책, 자녀양육 지원정책, 근무제도 개선정책, 가족친화적 문화정책이며, 일-가정 양립을 위한 대한간호협회의 활동으로는 다양한 근무형태 도입을 위한 활동, 24시간 직장보육시설 확충을 위한 활동, 유희간호인력 지원 활동, 건강한 출산·양육환경 조성 활동, 가족친화적인 직장 환경을 위한 활동, 대체인력을 확보하기 위한 활동으로 도출되었다. 지난 15년간 일-가정 양립을 다룬 기사의 수는 양적으로 증가하는 양상이었으며, 국가적 사건이나 사회 분위기에 따라 그 관심의 정도가 다르게 나타났고, 대한간호협회의 활동이 정부의 정책과 유기적인 관련성을 나타냈다. 간호사신문이 일-가정 양립과 관련하여 앞으로 선도해야 할 방향은 양성평등을 대변하는 젠더관점으로서의 전환, 모성보호관련 이행이 취약한 실태나 문제점 등을 심층적으로 공론화하는 등 간호사의 입장을 대변해야 함을 시사한다.

Abstract This study analyzed the Korean nurses association news described nurses' work-family balance for fifteen years by drawing on the qualitative thematic approach. From September 14, 2012 to February 10, 2015, data were collected by searching news articles associated with nurses' work and family balance published from 2000 to 2014 in the Korean nurses' association news online. A total of 73 news articles were used for data analysis. Two themes and ten sub-themes were derived; under the first theme of the government policy on work-family balance, the 'policies of maternity leave', 'parenting support', 'working condition improvement', and 'family-friendly culture' were identified as the sub-themes. For the second theme of Korean nurses association activities on work-family balance, the 'activities for various working shifts', 'constructing 24 hours childcare facilities', 'supporting unemployed nursing workforce development', 'healthy birth and parenting environment', 'family-friendly work environment', and 'securing nurses for nursing shortage' were identified as sub-themes. The Korean nurses association news in terms of work-family balance providing a voice for nurses regarding the benefit of maternity leave, increasing awareness of gender equality from a gender perspective, and leading the public attention to it in depth.

Keywords : Newspapers, Nurses, Social media, Thematic analysis, Work-family balance.

*Corresponding Author : Kyoung Ju Lee(Ewha Womans University)

Tel: +82-10-6559-5210 email: rnjlee@nate.com

Received November 19, 2015

Revised (1st December 21, 2015, 2nd January 14, 2016, 3rd February 3, 2016)

Accepted February 4, 2016

Published February 29, 2016

1. 서론

1.1 연구의 필요성

전통적으로 여성은 출산과 육아를 전담하였으나 최근 여성의 사회·경제적 참여가 증가함에 따라 여성의 일-가정 양립에 대한 문제가 중요한 이슈로 대두되었다[1]. 일과 가정을 양립하기 위한 갈등은 개인 뿐 아니라 사회적으로도 많은 부작용이 따른다. 특히 여성들이 직장가정을 양립하는 부담은 개인의 양육 스트레스, 경력 단절 등의 문제를 발생시키고, 이는 혼인과 출산 기피, 이혼 증가, 여성 노동력 감소에 따른 양성평등 저해 등의 사회적 문제를 야기한다[2]. 보건복지통계 연보[3]에 의하면 2014년 2월 간호사 면허를 가진 간호사수는 307,797명이고, 이 중 면허보유 대비 32.8%만이 실제 활동간호사로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 국내 의료기관에서 활동하고 있는 간호사의 연령별 분포를 보면, 20대가 40.1%로 전체 활동간호사의 절반을 차지하는 반면, 30대 31.3%, 40대 18.3%로 30~40대의 활동율이 급감하고 있음을 알 수 있다[4]. 그러나 국내에서 이러한 연령대별 활동간호사 분포는 간호사 평균 연령이 30대 후반 또는 40대 중·후반으로 분포되어 있는 일본이나 미국과 대조를 이루며[5], 간호사의 71.5%가 기혼자라는 통계[6]와도 대조를 나타낸다.

간호사는 전문직으로 높은 책임과 정체성을 가지고 있지만[7], 여성 위주의 직종으로 대다수의 간호사들이 일과 가정생활 양립에 어려움을 겪고 스트레스와 소진을 경험하고 있다[8]. 재취업지원 사업에 참여한 유휴간호사들이 취업 활동을 하다가 중단했거나 취업을 하지 못한 방해요인을 조사하였을 때 양육과 돌봄 등의 가사부담과 3교대 등의 이유가 가장 높게 제시되었다[9]. 이는 간호사들이 육아, 학업 등으로 전일 근무가 어렵게 되면 병원에서 퇴직하게 되고, 한번 퇴직하면 다시 근무 현장으로 돌아오기 곤란한 상황임을 제시한다.

간호사들의 일-가정 양립은 간호사들의 삶의 만족도나 소진, 직장몰입, 이직률 등에 영향을 미치며, 이는 환자 안전과 환자 만족도 증가에도 중요한 영향을 미칠 수 있다[10]. 조직 차원에서도 근로자의 일-가정 불균형은 직무 만족 및 조직몰입을 저하하고 이직률 증가, 생산성 저하, 인재 채용의 어려움 등 다양한 부정적인 결과를 야기한다[1,2,11,12].

간호사신문은 간호사의 전문성을 나타내는 대표적인

전문매체로 1976년 창간되어 약 40년의 전통을 가진다. 간호사신문은 간호사들의 전문성과 역량을 강화시키기 위해 간호정책 현안과제를 제시하고, 간호현장 사례를 보도하고, 간호사들에게 도움을 주는 칼럼 등을 게재하고 있다[13]. 대중매체가 무분별한 대량의 정보를 무차별적으로 제공하고, 국민 전체의 공동적 문제만 다루는 획일적인 매체의 특성을 갖는 것[14]과 달리, 간호사신문은 간호사의 관점에서 다양한 정보를 제공하고 영향력을 행사한다.

대중 매체를 이용하여 일-가정 양립을 분석한 국내·외 연구를 보면, 2003년과 2005년 사이에 출간된 캐나다 신문 4종을 분석한 연구[15]에서는 2개의 주제로 일-가정 양립을 위한 노력이 균형과 불균형이라는 연속선상에 위치하고 있으며, 일과 가정의 균형을 위해서는 지속적인 과정을 포함한다는 결과를 제시해 일-가정 양립이 결과라기보다는 과정임을 제시하였다. 24개 웹사이트를 통해 일-가정 양립의 메시지를 탐색한 연구[16]에서는 일과 삶의 균형에서 남성과 여성들이 삶을 다르게 묘사함으로써 남성의 주도적인 파위가 지속되고 있음을 제시하였다. 또한 국내에서는 20년간 여성단체의 활동을 분석하고 특성을 파악한 연구[17]에서는 여성단체들이 일-가정 양립을 지원하기 위한 과정에서 젠더 관계의 재구조화의 실현으로 이어지지 못했다는 한계를 지적하였다. 즉 대중매체를 이용한 연구들은 젠더 관계의 입장에서 일-가정 양립이 어떻게 변화하였는가에 초점을 두고 제시되었다.

간호사에 대한 대중들의 인식을 매체를 통해 분석한 국내 연구에서는 먼저 종합일간지에서 간호의 이미지를 분석한 연구[18]와 병원원보 사전을 분석한 연구[19] 등으로 제한되어 있음을 알 수 있다. 특히 간호사는 대다수가 여성이므로 일-가정 양립과 관련한 주제는 간호사의 시각에서 접근할 필요가 있으며, 무엇보다 간호사들이 간호사신문을 통해 받는 영향을 고려해 볼 때 간호사신문에서 나타난 간호사의 일-가정 양립을 분석해 보는 것은 의의가 있다.

따라서 본 연구는 간호사신문에서 간호사의 일-가정 양립을 위한 내용이 어떻게 조명되고 있는지 질적주제분석을 적용하여 분석함으로써 전문매체에서의 활동이 일-가정 영역 관계를 변화시키는데 어떠한 의의를 갖는지 살펴보고 간호사의 노동력을 유지하는 정책을 발전시키고자 시도하였다.

1.2 연구문제

본 연구의 연구문제는 간호사신문에서 “일-가정 양립과 관련한 신문기사는 어떤 주제가 다루어졌는가?”이다. 구체적인 연구질문은 다음과 같다.

- 일-가정 양립을 위한 기사량은 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하였는가?
- 간호사신문에서 간호사의 일-가정 양립을 위한 내용은 어떤 것인가?

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사신문에서 제시된 일-가정 양립과 관련한 주제를 분석하기 위해 자료로부터 패턴화된 의미를 귀납적으로 이끌어내어 상세하고 풍부한 설명을 제공하고자 Braun과 Clarke[20]의 주제분석방법을 적용한 질적 연구이다.

2.2 자료대상 및 자료수집방법

본 연구의 분석 대상은 간호사신문 웹사이트(www.nursenews.co.kr) 검색창에 ‘일-가정’, ‘일-가정 양립’, ‘일-가정 갈등’, ‘일-가정 정책’, ‘여성정책’, ‘유연근무제’, ‘근로시간’, ‘근로실태’, ‘근로환경’, ‘근로형태’, ‘근무여건’, ‘근무환경’, ‘워킹맘’, ‘육아휴직’, ‘출산휴가’ 등을 검색하여 수집한 기사이다. 누락되는 기사를 최소화하기 위하여 추가적으로 간호사신문 지면 신문을 확인하였다.

본 연구의 분석단위는 일-가정 양립이며, 간호사신문 웹사이트를 통해 2000년부터 2014년까지 일-가정 양립과 관련한 모든 기사를 수집하였다. 본 연구에서 2000년부터 자료를 검색한 이유는 간호사신문 웹사이트 기사가 2000년 기사부터 검색이 가능했고, 2000년부터 여성부 신설이 논의되면서 일-가정 양립 기사량이 증폭하였기 때문이다. 검색은 2012년 9월 14일부터 2015년 2월 10일까지 실시하였으며, 총 473건의 일-가정 양립 관련 기사가 검색되어 분석되었다.

2.3 자료분석방법

본 연구는 자료 내에 패턴화된 반응이나 의미 수준을 기술하고자 Braun과 Clarke[20]의 주제분석 6단계를 따

랐다. 1단계는 자료와 친숙해지는 단계로서 각 기사 자료를 반복적으로 읽으면서 의미 있는 부분에 밑줄을 긋고 기사 내용에 몰입하려고 노력하였다. 2단계는 초기 코드를 생성하는 단계로서 자료로부터 의미 있는 공통된 특성을 코드화하였다. 3단계는 주제 찾기 단계로서 2가지 연구질문에 따라 코드를 분류하였으며, 코드를 잠정적인 개념과 대조를 하고, 잠정적인 개념과 관련한 모든 자료를 수집하였다. 4단계는 주제를 확인하는 단계로서 추출한 개념이 전체적인 자료에 부합하는지를 파악하였으며, 주제도(thematic map)를 통해 주제들이 어떻게 개념화되어 서로 연관되는지를 확인하였다. 이 단계에서 개념들의 유사성과 차별성을 통해 하위주제가 도출되었으며, 유사한 하위주제를 지속적으로 비교하는 과정을 통해 주제가 도출되었다. 본 연구에서는 10개의 하부 주제와 2개의 주제가 최종적으로 도출되었다. 5단계에서는 각 주제를 정련화하기 위한 지속적인 분석을 통해 각 주제의 의미를 명확하게 생성하고 각 주제를 명명하였다. 마지막 단계에서는 보고서를 작성하는 단계로 각 주제가 함축하는 의미를 기술하였다.

본 연구의 연구대상은 일반인에 대한 정보공개가 허락된 문헌자료인 관계로 윤리적 문제는 존재하지 않는다.

3. 연구결과

본 연구에서는 간호사신문에서 일-가정 양립 관련 기사량을 제시하고, 간호사의 일-가정 양립 기사에 대한 주제를 분석한 결과를 제시하고자 한다.

3.1 일-가정 양립 관련 기사량

간호사신문에서 일-가정 양립 기사는 2000년 2건에서 2001년 1월, 정부에서 ‘여성부’ 설치를 계기로 여성정책이 점차 주목받기 시작하면서 2001년 32건으로 크게 증가하였다. 그 이후 기사 건수는 연평균 20건 정도를 꾸준히 유지하였다(2002~2008년 평균 20.43건). 2008년 이후 대한간호협회에서는 간호사 근로조건에 대한 대정부 건의를 보다 적극적으로 실시하기 시작하였고, 이와 맞물려 2009년 여성가족부가 일과 가정을 양립할 수 있는 퍼플 칼라 직종을 확대해 나가겠다고 밝히면서 정부에서도 간호사 탄력근무제에 많은 관심을 갖게 되었다. 2009년 간호사신문을 통해 다양한 근무형태를

운영하고 있는 병원의 사례들을 소개하면서 일-가정 양립 관련 기사는 전년 대비 2배 정도 증가하였다(2008년 28건, 2009년 57건). 이후에도 정부에서는 저출산 문제 해소를 위해 일-가정 양립을 지원하는 사회분위기를 조성하였고, 국제적으로도 양성평등 실현을 위한 유엔여성기구가 2010년에 설립되는 등 일-가정 양립과 양성평등 지원체계에 대한 이슈가 지속되면서 기사양도 꾸준히 증가하였다. 그러나 2012년 이후로 간호인력 개편안과 간호법 제정이 간호계 현안으로 떠오르면서 일-가정 양립과 관련한 기사는 주춤하였고, 이에 2014년 기사양은 전년 대비 약 1.5배 감소하는 양상을 보였다(2012년 45건, 2013년 41건, 2014년 26건)(Fig. 1).

한편 정부의 정책 기사 건수는 새 정부 출범과 밀접한 연관을 나타냈다. 새 정부 출범 초기에는 일-가정 양립 관련 정책 기사가 적지만 점차 기사가 늘어나다가 다시 말기에는 감소하는 양상을 보였다. 즉, 대통령 임기 5년 동안 달라지는 정책 세태에 따라 간호사신문에 실리는 관련 기사의 양에도 영향을 보였다. 국민의 정부는 1998년 2월 25일부터 2003년 2월 24일까지였으며, 본 연구의 범위인 2000년 이후부터의 기사 건수를 보면 2000년 2건, 2001년 26건, 2002년 19건이었다. 참여정부는 2003년 11건, 2004년 16건, 2005년 15건, 2006년 12건, 2007년 13건이었으며, 실용정부의 기사 건수는 2008년 18건, 2009년 26건, 2010년 44건, 2011년 45건, 2012년 24건으로 나타났다(Fig. 2).

3.2 일-가정 양립 관련 기사에 대한 주제 분석

본 연구에서는 2000년부터 2014년까지 15년간 간호사신문 기사 중 일-가정 양립과 관련한 기사가 어떻게 보도되고 있는지 탐색한 결과 10개의 하부주제와 2개의 주제가 도출되었다(Table 1). 첫째, 정부 정책 기사이다. 일-가정 양립 관련 정부의 정책과 제도를 소개하고, 정책 토론회, 포럼, 심포지엄, 학술대회 등을 통해 정책 방향을 논의하고, 실질적인 정책 현실화를 촉구하는 기사이다. 둘째, 대한간호협회 활동 기사이다. 간호사의 일-가정 양립을 위해 다양한 근무형태 도입과 24시간 직장보육시설 확충을 위한 활동, 휴직간호인력을 지원하고 건강한 출산·양육환경 조성 및 대체인력을 확보하기 위한 활동 기사이다.

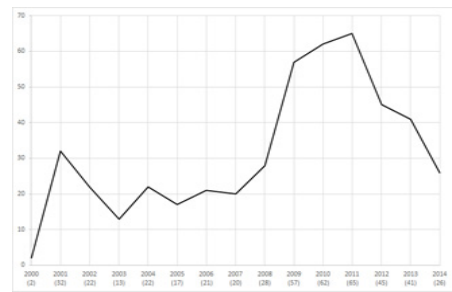


Fig. 1. The number of news articles reported nurses' work-family balance

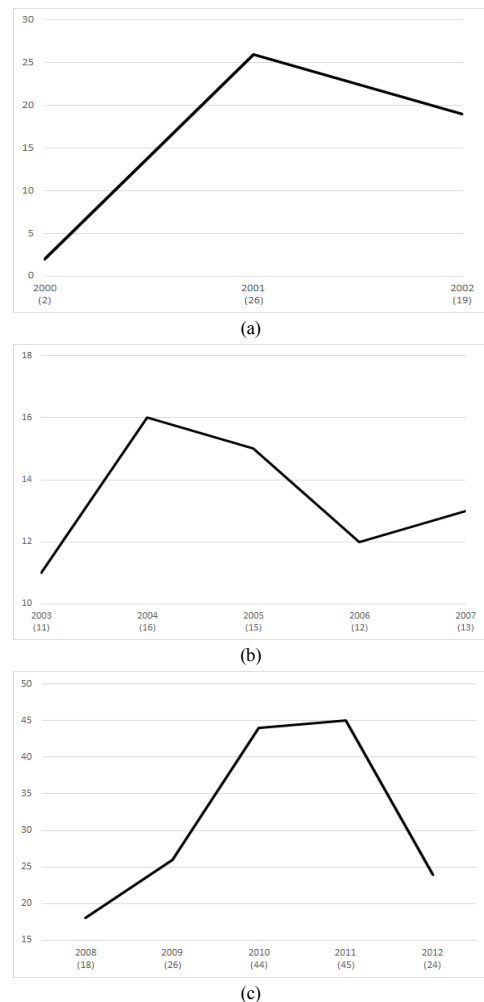


Fig. 2. The number of news articles described government policies

- (a) The government of the people
- (b) The participatory government
- (c) The pragmatic government

Table 1. A Thematic Analysis of Nurses' Work-family Balance

Themes	Sub-themes
The government policy on work-family balance	Maternity leave policy
	Parenting support policy
	Improvement of working condition policy
	Family-friendly culture policy
Korean nurses association activities on work-family balance	Activity for various working shifts
	Activity for constructing 24hours childcare facilities
	Activity for supporting unemployed nursing workforce development
	Activity for healthy birth and parenting environment
	Activity for family-friendly work environment
	Activity for securing nurses for nursing shortage

3.2.1 일-가정 양립 정부정책

정부(대통령, 국무총리, 보건복지부, 여성가족부 등)는 직장인의 일-가정 양립을 위해 휴가정책과 자녀양육 지원정책, 근무제도 개선정책, 가족 친화적 문화정책 등 다양한 일-가정 양립 정책을 수행하였다.

3.2.1.1 육아 휴가정책

정부는 2000년 모성보호관련 법령의 개정으로 2001년 육아휴직 급여제도를 도입하고 휴가일수를 60일에서 90일로 확대하는 휴가정책을 제시하면서 일-가정 양립과 관련한 다양한 정책을 수행하였다. 2006년에는 기업이 일부 부담하고 있던 휴가급여를 정부에서 지원해주고, 유사산 휴가제도도 도입하였다. 2008년에는 배우자 출산 휴가를 시행하고, 육아휴직을 신청한 근로자의 사업주에게 육아휴직장려금 및 대체인력채용 장려금을 지원하는 등 육아휴직 대상과 급여액을 확대하였다.

모성보호 관련법이 통과됨에 따라 사용자는 앞으로 임신부에 산전 또는 산후 90일의 보호휴가를 주어야 한다. (중략) 이밖에도 산전·후 휴가 급여를 고용보험에서 지급할 수 있도록 했으며 육아휴직 기간 동안 소득보전을 위해 육아휴직 급여를 고용보험에서 지급할 수 있도록 했다. (2001-07-26)

여성의 육아휴직 급여를 50만원 정액제에서 휴직 전 임금의 40% 정률제(최소 50만원, 최대 100만원으로 제한)로 전환키로 했다. 업무시간외 근무를 휴가와 서로 맞바꿀 수 있는 '근로시간저축휴가제'도 도입키로 했다. (2010-11-02)

3.2.1.2 자녀양육 지원정책

영유아 자녀양육을 지원하는 정책은 크게 보육료 보조와 보육시설 관련이었다. 보육료 관련 정책은 2002년 무상보육을 실시하면서 시작되었으며, 해마다 단계적으로 대상을 확대해나갔다. 보육시설 관련 정책은 2003년 직장보육시설 설치비 지원 확대를 시작으로 영아전담 시설, 시간연장형 시설, 야간돌봄전담 시설 등 맞벌이 여성을 위한 시설을 확충하는데 주력하였다. 2008년도에 교대근무를 하는 간호사를 위해 병원 직장보육시설의 설치기준을 완화시키고 병원 사업주의 비용부담을 경감시키는 정책을 추진하였다. 또한 2014년에는 소득과 상관없이 5세 미만의 영유아에게 무상보육을 실시하였다.

출산·육아 등으로 병원을 떠난 간호사들의 재취업을 활성화하기 위해 영아보육전담·시간연장형·야간 24시간형 보육서비스를 강화하고, 병원 직장보육시설 설치기준을 완화하는 방안이 적극 추진된다. (중략) 노동부 여성고용과장은 “간호사들의 재취업에 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 육아부담제를 덜어 주기 위한 방안 마련에도 힘쓰고 있다”고 밝혔다. (2008-11-12)

3.2.1.3 근무제도 개선정책

2003년 근로기준법이 개정되면서 2004년부터 주 5일제(주 40시간제)가 도입되었고, 유연근무제가 실시되었다. 2009년에는 시간제간호사를 간호인력으로 인정하는 방안을 제시하였으며, 2010년에는 여성부에서 여성들이 일과 가정을 양립할 수 있는 '퍼플 잡'을 도입하고, 빨강과 파랑이 섞여 퍼플(보라색)이 되는 것처럼 일과 가정, 여성과 남성이 조화를 이룬다는 의미를 담고 있다. 또한 고용부에서는 일하는 여성의 경력단절을 해소하기 위해 정부가 지원방안을 발표했으며, 특히 2011년에 경력이 단절된 간호사들에게 재취업교육을 하여 의료현장으로 복귀할 수 있도록 돕는 유휴간호사 재취업전담센터를 지원하였다.

퍼플 잡은 근로자가 여건에 따라 근무시간과 형태를 조절할 수 있는 근무제도를 말한다. 여성부는 '시간제 근무 공무원'을 시범운영하는 등 공공부문에서부터 유연근무제를 도입한다. (2010-01-13)

'유휴간호사 재취업전담센터'가 전국적으로 가동된다.

(중략) 고용부는 “이번 사업은 임신·출산·육아 등으로 경력에 단절된 간호사들에게 재취업교육을 시키고, 취업상담과 알선 등을 통해 의료현장으로 복귀할 수 있도록 돕는 것”이라면서 “경력단절 기간이 긴 간호사들은 재교육을 시킨 후 취업을 알선하고, 바로 취업이 가능한 간호사들에게는 즉시 일자리를 소개하는 등 개인의 상황에 맞는 맞춤형 서비스를 제공하게 된다”고 밝혔다. (2011-04-26)

3.2.1.4 가족친화적 문화정책

정부는 육아휴직제, 육아휴직 후 복귀, 탄력적 근무제 등을 모범적으로 운영하고 있는 기관을 대상으로 가족친화기업 인증제를 실시하고, 남성들도 자녀양육에 적극 동참할 수 있는 양성평등 문화를 만들기 위한 제도를 확대해 나갔다. 즉 유연근무제를 독려하는 직장문화를 지원하고 시범사업을 실시하였다.

가정에서의 가사·육아부담이 여성에게 집중돼 있고, 남성·장남 중심의 가부장적 문화가 여전하며, 육아와 자녀교육에 부담을 느끼는 부모들이 많은 것으로 나타났다. (중략) 여가부 청소년가족정책실장은 “여성의 가사 부담을 줄일 수 있도록 부부 교육, 아버지 교육, 자녀와의 대화법 교육 등을 확대할 예정”이라며 “일-가정 양립 지원을 위해 가족친화기업 확산, 공공부문 유연근무제 도입에 필요한 지원책을 추진하겠다”고 말했다. (2011-03-08)

육아휴직을 활성화한 기업에 인센티브를 확대하고, 직장 및 국공립 어린이집을 확충하는 등 가족친화 직장 문화를 확산시키는 데 정부가 앞장선다. (중략) 특히 여성가족부에서 2008년부터 도입·운영하고 있는 가족친화 인증제도에 참여한 기업이 141곳에 불과한 점이 지적됐으며, 기업의 자발적 참여율을 높이는 방안이 시급하다는 의견이 모아졌다. (2013-05-14)

3.2.2 일-가정 양립을 위한 대한간호협회의 활동

대한간호협회는 일-가정 양립을 위한 활동으로 정부의 보건복지부 장관과 여성가족부 장관을 방문하여 간호사를 위한 정책 개발을 건의하였으며, 국회의원 초청 간담회와 간호사 전국대회, 간호정책 선포식, 간호학술대회, 정책토론회 등의 행사를 통해 일-가정 양립을 위한 제도화를 촉구하였다. 또한 간호사들의 근무환경을 개선

하고자 행복한 간호현장을 만들기 위한 강연과 간호사 보수교육, 학술세미나, 워크숍, 캠페인 등을 통해 근무환경 개선에 앞장섰다. 언론매체를 통한 홍보 활동으로는 신문과 라디오 등의 매체를 통해 간호사의 근로조건을 개선하기 위한 인터뷰와 칼럼을 게재하면서 국민적 공감대를 형성하기 위한 분위기를 조성하였다. 보건복지부가 추진하는 ‘건강한 출산·양육환경 조성사업’ 수행기관으로 선정되었고, ‘출산·육아 건강 캠페인’ 홍보단 발대식, ‘전문가와 함께하는 아이사랑 실천단’ 온라인 카페 운영 등 간호사가 출산과 양육을 돕고, 일-가정 양립을 조성하기 위한 다양한 사업을 펼쳤다.

3.2.2.1 다양한 근무형태 도입을 위한 활동

대한간호협회는 간호사들의 근로환경을 개선할 수 있는 정책을 만들고 실현하도록 촉구하였으며, 출산이나 육아로 인해 간호사가 병원을 그만두지 않도록 육아휴직제를 탄력적으로 운영하거나 출산휴가 기간을 늘려 시행하는 사례를 소개하였다.

부천 XX병원은 출산이나 육아로 인해 우수한 인재가 일을 그만두지 않도록 일과 가정을 병행할 수 있는 조직 문화도 탄탄하게 구축돼 있다. 육아휴직제를 탄력적으로 운영해 간호사들이 가장 필요한 시기에 선택해 이용할 수 있도록 하고 있다. (2009-01-07)

XX의료원이 저출산고령사회 극복을 위해 발벗고 나섰다. XX의료원 원장은 8월 19일 신입간호사 29명을 비롯한 여직원들과의 간담회 자리에서 “셋째 아이를 출산하는 경우 출산휴가를 기존 90일에서 120일로 확대하고, 배우자가 출산하는 남자직원의 무급휴가를 3일에서 7일로 늘리겠다”고 약속했다. (중략) 의료원은 원내에서 아이를 낳는 여직원들의 출산비용을 전액 지원하고 있다. (2010-08-31)

대한간호협회는 결혼과 육아로 인한 간호사들의 이직을 방지하기 위해 3교대 근무를 보완할 수 있는 야간 전담제, 휴일 전담제, 시간제 근로 등 다양한 근무형태를 제시하였다. 특히 일부 의료기관에서는 밤번전담근무제와 단시간근무제를 운영하면서 간호사들은 합리적인 시간 운용으로 일과 가정을 병행할 수 있도록 도와주고 있다.

대한간호협회는 간호사 근무형태 다양화 방안을 제시하는 정책토론회를 10월 12일 국회에서 열었다. 토론회에서는 “결혼과 육아로 인한 간호사들의 이직을 방지하기 위해선 3교대 근무를 보완할 수 있는 다양한 근무형태가 필요하다”는 공감대가 형성됐으며 야간전담제, 휴일전담제, 시간제 근로 등의 방안이 제시됐다. (2009-10-28)

XX병원은 ‘밤번전담근무제’를 2006년부터 운영하고 있다. 밤번전담간호사를 따로 선발해 일반병동에 배치하고 있다. 근무시간은 오후 11시부터 다음날 오전 7시까지, 한 달에 15일 근무한다. (중략) 간호본부장은 “밤번전담간호사들의 업무 만족도가 높고, 밤번을 하지 않는 일반간호사들의 이직률도 줄었다”면서 “밤번전담간호사 간담회 등을 통해 그들의 고충을 파악하고 스트레스를 풀어주는 데 힘쓰고 있다”고 말했다. (2012-07-17)

XX병원은 주 30시간 ‘단시간근무제도’와 5년 근무한 간호사에게 한 달간 무급휴가를 주는 ‘청원휴직제도’를 시행해 호응을 얻고 있다. XX병원 간호부장은 “육아문제로 고민하던 간호사들이 단시간근무를 통해 일과 가정을 병행하며 행복하게 일하고 있다”고 말했다. (2012-07-17)

3.2.2.2 24시간 직장보육시설 확충을 위한 활동

간호사의 교대 근무와 야간근무 등으로 인하여 일·가정 양립이 어려운 간호사를 위한 지원 정책으로 대한간호협회에서는 24시간 직장보육시설 확충과 공공보육시설 3교대 근무자 우선 입소 등을 제안하였다. 특히 야간근무자를 위하여 어린이집 시간도 연장하여 운영하거나, 24시간 운영하고 있는 의료기관의 사례를 제시하였다. 직장어린이집을 설치해 운영하고 있는 의료기관은 2012년 6월 기준 69곳이었다.

보육시설 의무설치 대상이 아닌데도 어린 자녀가 있는 간호사들이 일과 육아를 모두 잘 해낼 수 있도록 하기 위해 자발적으로 시설을 설치한 병원도 17군데 있다. (중략) 병원 보육시설에 아이를 맡긴 엄마의 80% 가량을 차지하는 간호사들은 “아이들이 시설에 잘 적응해 밝은 모습으로 지내는 걸 확인할 때 무척 안심이 되고, 일에 전념할 수 있게 된다” “병원마다 보육시설이 설치된다면 젊은 간호사들의 사직 및 이직률을 크게 낮출 수 있을 것”이라는 등 긍정적인 반응을 보이고 있다. (2004-08-05)

XX병원은 병원 부설 직장어린이집을 2006년부터 설치해 운영하고 있으며, 야간에 근무하는 여성근로자를 위해 보육시간을 연장하는 등 일과 가정을 양립할 수 있는 풍토를 조성하는데 앞장서 왔다. (2008-04-16)

XX병원은 직원 자녀를 위한 ‘한마음어린이집’을 설치해 육아부담을 덜어주고 있다. 어린이집 이용 아이들의 50%가 간호사의 자녀들이다. XX병원 간호부장은 “병원 바로 옆에 어린이집이 있어 아이를 맡긴 간호사들이 마음 편하게 업무에 몰입할 수 있다”면서 “0세 영아를 맡길 수 있는 어린이집을 이용하기 위해 우리 병원으로 옮겨오는 간호사들도 있다”고 말했다. (2012-07-17)

3.2.2.3 유휴간호인력 지원 활동

2007년부터 대한간호협회는 유휴간호사를 위한 재교육 프로그램을 운영하였으며, 2011년도부터는 고용노동부의 위탁을 받아 대한간호협회(총괄) 및 7개 시도간호사회가 유휴간호사 재취업전담센터를 운영하였다. 재취업전담센터에서는 임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 간호사들이 간호현장에 복귀할 수 있도록 원스톱 맞춤형 서비스를 제공한다.

‘유휴간호사 재취업전담센터’가 전국적으로 가동된다. (중략) 고용부는 “이번 사업은 임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 간호사들에게 재취업교육을 시키고, 취업상담과 알선 등을 통해 의료현장으로 복귀할 수 있도록 돕는 것”이라면서 “경력단절 기간이 긴 간호사들은 재교육을 시킨 후 취업을 알선하고, 바로 취업이 가능한 간호사들에게는 즉시 일자리를 소개하는 등 개인의 상황에 맞는 맞춤형 서비스를 제공하게 된다”고 밝혔다. (2011-04-26)

유휴간호사 재취업전담 센터 직원들은 “육아와 가정생활을 병행하며 마음 놓고 일할 수 있는 맞춤형 일자리를 많은 간호사들에게 연결해 줄 수 있도록 열심히 뛰겠다”며 각오를 밝혔다. (2011-05-17)

3.2.2.4 건강한 출산·양육환경 조성 활동

대한간호협회는 보건복지부의 건강한 출산·양육환경 조성사업 수행기관으로 선정되어 전국 9개 지역에서 ‘지역거점 영유아 건강센터’ 사업을 시작하였으며, 건강한 출산·양육 환경을 조성하기 위한 활동을 전개하였다.

XX대 간호학과 교수는 “모성보호나 양성평등 관련 법령은 비교적 잘 마련돼 있으나 감시기관 부재로 실효를 발휘하지 못하고 있는 실정”이라면서 “여성들이 행복한 출산과 육아경험을 가질 수 있도록 모성의 권리를 보호하는 저출산 정책이 필요하다”고 말했다. (2006-10-12)

저출산을 극복하고 가족과 함께 하는 건강한 출산·양육 환경을 조성하기 위해 간호사가 앞장선다. (중략) 간호사들은 선서문을 통해 건강하고 안전하게 아이를 낳고 기를 수 있는 보건의료환경 조성 가족 모두가 출산·양육에 동참하는 양성평등한 가정문화 조성 출산과 양육에 사회가 함께 하는 분위기 조성에 앞장서겠다고 다짐했다. (2010-05-26)

3.2.2.5 가족친화적인 직장 환경을 위한 활동

주말에 근무하는 간호사를 위해 의료기관에서는 자녀문화체험학습프로그램을 운영하며, 엄마가 일하는 동안 자녀는 원어민 강사에게 영어회화를 배우고, 박물관이나 미술관 견학에 참여하는 기회를 가졌다. 또한 부모님 직장 체험학습 행사를 통해 자녀는 부모님의 업무를 더 잘 이해할 수 있었다.

XX병원은 주말에 근무하는 간호사들을 위해 매월 넷째 주 토요일마다 자녀문화체험학습프로그램을 운영하고 있다. 엄마가 일하는 동안 자녀들은 원어민 강사와 함께 영어회화를 배우고, 박물관·미술관 견학 등에 참여한다. 5년째 이어져 오고 있으며, 호응도가 높아 월 2회로 늘릴 계획이다. (중략) 간호부장은 “간호사들이 마음 놓고 아이를 낳아 기를 수 있는 직장, 업무를 통해 전문성을 키우고 자기개발을 할 수 있는 시스템을 갖출 수 있도록 최선을 다하겠다”고 말했다. (2009-04-22)

XX병원은 ‘우리 부모님의 직장 병원 체험하기’ 행사를 열고 간호부 직원 자녀들을 초대했다. XX병원 간호교육행정과장은 “행사 이후에 부모자녀 관계가 더욱 돈독해졌고, 자녀들의 응원을 받으며 출근하게 됐다며 즐거워하는 간호사들이 많아졌다”고 전했다. (2012-07-17)

3.2.2.6 대체인력을 확보하기 위한 활동

출산이나 육아로 결원이 생긴 경우를 대비하여 의료기관에서는 정규직 대체인력을 상시 마련함으로써 간호사들이 출산휴가나 필요 시 휴가를 사용할 수 있는 모범

적인 인력관리를 제시하고 있다.

XX병원에서는 임신한 여성들이 출산휴가는 물론 유산 위험이 있을 때 마음 놓고 휴가를 신청할 수 있다. 대체인력으로 각 부서마다 정원의 10% 정도를 상시 추가 확보해 놓고 있기 때문에 가능한 일이다. 휴가를 사용한 직원들이 불이익 없이 업무에 복귀할 수 있도록 보장하고 있음은 물론이다. (2006-09-28)

XX의료원은 산전후 휴가와 임신 중인 간호사 야간근무 금지, 배우자 분만 시 유급출산휴가 등을 사규에 명문화하는 등 다양한 모성보호제도를 시행하고 있다. 육아휴직에 대비한 정규직 대체인력을 상시 20인으로 구성해 배치하고 있다. (2008-04-16)

4. 논의

간호사신문은 지난 15년간 총 473건의 기사를 통해서 간호사의 일-가정 양립 이슈를 부각시키고, 일-가정 양립을 위한 문화 정착을 위해 노력해 왔다. 일-가정 양립을 다룬 기사의 수는 양적으로 증가하는 양상을 보였으며, 국가적 사건이나 사회 분위기에 따라 그 관심의 정도가 다르게 나타났고, 대한간호협회의 정책이 담론에 미치는 영향도 적지 않았음을 알 수 있다.

2000년 이후의 일-가정 양립에 대한 내용을 시간의 흐름에 따라 살펴보면, 국민의 정부에서는 여성·가정 복지 정책을 가정에서 사회의 책임으로 전환시키는데 기여하였으며, 저소득층 중심의 보육정책 대상을 중산층까지 확대하였다. 참여정부에서는 참여정부보육비전을 선포하고, 국공립 시설에 영아전담 시설을 확충하였으며, 주 5일 근무제 도입과 함께 2005년에는 여성부를 여성가족부로 확대하여 가정친화적인 복지정책을 확대하였다. 실용정부에서는 대상자 및 비용의 확대를 통해 전 국민 무상보육 실현에 앞장섰으며, 국공립시설 확대보다 민간보육시설의 수준을 끌어올리는 데 초점을 맞추었다.

정부의 이러한 일-가정 양립 정책은 저출산 정책과 밀접한 관련이 있으며[21,22], 2000년 이후 여성부를 중심으로 보육 사업을, 출산장려를 위해 2004년 영유아보육법을 전면적으로 개정하였다. 출산율이 높은 유럽 국가들을 살펴보면, 유럽에서는 양성평등을 매개로 일찍이 1990년대부터 이미 일-가정 양립 지원정책을 본격적으

로 시행하였고, 부성휴가, 부모휴가 등을 도입하여 양육에 아버지의 참여를 이끌어냈다. 남성의 참여 없이 여성의 시간제 근로를 촉진하는 것이 일-가정 양립에 어렵다고 인지하고 근로시간 단축 제도를 남녀 모두에게 부여하고 있다[23,24]. 즉 남녀가 평등하고 여성의 경제활동이 활발한 국가인 미국, 영국, 네덜란드, 스웨덴 국가에서의 출산율이 높다는 분석을 뒷받침한다. 우리나라와 마찬가지로 같은 아시아 문화권인 일본도 출산율이 낮고, 사회적으로 가족친화적인 직장문화 환경이 부재하여 일-가정 양립을 위한 정책에 노력을 기울이고 있다[25]. 이러한 결과는 가부장적인 전통 문화의 영향을 받은 한국과 일본과 같은 나라들이 일-가정 양립을 위한 정책을 위해 무엇보다 남성들의 인식 변화를 이끌어내는 노력이 필요하다는 것을 나타낸다. 간호사의 일-가정 양립을 젠더의 관점에서 분석한 연구[26]에서는 여성간호사들의 연령과 남편의 성장배경, 사회경제적 맥락이 일-가정 양립에 대한 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 아직까지 전통적인 가부장적인 패러다임 하에서 우리나라의 보육문제가 젠더관점에서의 논의나 장기적인 계획하에 진행된 것이 아니어서 남성과 여성의 양육공동책임에 대한 실제적 분담방법이 제시되지 못했다는 주장[22]을 심층 분석해볼 필요가 있다.

일-가정 양립을 위한 대한간호협회 활동을 살펴보면, 다양한 근무형태 도입을 위한 활동, 24시간 직장보육시설 확충을 위한 활동, 유휴간호인력 지원 활동, 건강한 출산·양육환경 조성 활동, 가족친화적인 직장 환경을 위한 활동, 대체인력을 확보하기 위한 활동 등을 들 수 있다. 한편으로 이러한 활동은 정부가 간호사들의 일-가정 양립을 위한 정책과 맞물려 추진하였음을 알 수 있다. 정부는 3교대 근무하는 간호사들을 위해 2008년 병원에서의 직장보육시설 설치기준을 완화하고자 시도하였으며, 2009년에는 출산휴가자를 대체하는 시간제 간호사인력을 1주간 근로시간에 따라 산정하는 방안을 제시하였다. 또한 2011년 이후로 유휴간호사 재교육프로그램을 추진하면서 임신, 출산 등으로 경력이 단절된 많은 간호사들이 임상으로 복직할 수 있도록 도왔다.

먼저 다양한 근무형태 도입을 위해 대한간호협회에서는 근무제도 개선정책으로 주 5일 근무제(주 40시간 근무제) 이외에 육아기 근로시간 단축제도, 임신기 근로시간 단축제도, 유연근무제 등이 이슈화되고 기사화되었다. 또한 최근 고용노동부에서는 ‘전환형 시간선택제’ 근무

무제도를 2015년 9월 15일부터 개편과 동시에 확대하여 시행하겠다고 공표하였다[27]. 간호사의 높은 이직 요인에는 교대근무나 야간 근무로 인한 영향이 크므로 간호사 이직을 예방하고, 간호사를 보유하기 위한 방안으로 다양한 근무형태가 제시되고 있다. 그러나 전국에 근무하는 간호사를 대상으로 다양한 근무형태를 시행하는 의료기관을 조사한 결과[28], 시간선택제 근무 중 고정근무제(24.9%)나 야간전담제(17.3%)가 대부분이고 단시간근무제는 4%에 불과하여 실제로 가사나 육아를 위한 근무형태는 제한되어 있음을 알 수 있다. 미국의 경우 파트타임제 근무 간호사가 전체 간호인력의 20%를 차지하며[29], 일본은 자녀 3세까지 육아기 단축근로(1일 6시간)를 의무화하여 간호인력을 보유하기 위한 정책에 앞장서고 있다[30]. 그러나 미국과 일본은 국내와 달리 간호사를 위한 시간선택제 근무가 근로자의 기본적인 근로조건이 보장되며 근로조건에 있어 불합리한 차별이 없는 특성을 갖는다. 따라서 다양한 근무형태 도입에 대한 관심과 아울러 정년보장 근무조건을 고려해야 함을 의미한다. 더욱이 일-가정 양립에 대한 기업의 인식 조사에 따르면 유연근무제의 필요성에 공감한다는 응답은 78% 정도였지만 일-가정 양립 제도를 활성화하겠다는 응답은 30% 수준에 불과했다[31]. 즉 일-가정 양립제도의 필요성을 인식하는 것과 실제 시행하고자 하는 의지 사이에는 큰 차이가 있는 것으로 나타나 정부의 강력하고 지속적인 정책이 필요함을 시사하고 있다.

24시간 직장보육시설에 대한 의료기관 현황을 보면, 2001년에는 의료기관 189개 중 병원내 보육시설이 있거나 지역보육시설을 위탁운영하는 병원은 41개(21.9%)였고 24시간 운영하는 의료기관은 1곳(2.5%)이었다[32]. 2013년에 전국 195개 의료기관 중 63개(32.3%)가 직장보육시설이 있었고, 24시간 운영하는 의료기관은 3곳(4.8%)에 불과하여[28] 12년이 지났음에도 큰 변화의 차이를 나타내지 않았다. 그러나 상시 여성근로자 300인 이상을 고용하는 사업장의 사업주는 직장 보육시설을 설치해야 한다고 법률에 명시되어 있으나 보육시설을 설치하지 않아도 어떤 규제가 없으므로 이러한 제도가 현장에서 시행될 수 있도록 강제하는 조치가 필요하다는 것을 나타낸다. 특히 간호사가 직장보육시설을 원하는 운영시간은 24시간 운영이 48.1%로 가장 높았으며, 주 7일 운영을 52.0%가 원하는 것으로 나타나 주로 3교대 근무하는 간호사의 특성을 제시하고 있다[33]. 따라서

간호사신문에서는 교대 근무 간호사의 특성을 배려한 24시간 직장보육시설 운영을 소개하고 알리는 것도 좋은 방안이 될 수 있다.

유휴간호인력 지원 활동을 보면, 2011년 이후 실제로 재취업 교육에 참여한 간호사의 교육 내용 및 과정에 대한 만족도는 매우 높았으나 재취업지원 사업 참여 후 취업 활동 중인 간호사는 60%의 비율을 나타냈다[9]. 이에 정부는 2015년 유휴간호사 재교육프로그램사업에 대한 지원을 중단하는 대신 중소병원의 간호사 취업을 촉진하여 병원규모 간, 지역 간 간호사 수급 불균형 해소에 기여하기 위한 목적을 위해 대한간호협회에 ‘간호사취업지원센터’ 운영을 지원하고 있다. 경력단절 간호사를 대상으로 조사한 연구[34]에서 경력단절 간호사들의 평균 연령은 45.30세였고 재취업 방해요인은 자녀양육과 부모 돌봄(43.2%) 및 3교대 근무(39.2%) 등이었다. Lee[9]의 연구에서도 자녀양육(52.3%)과 현장 적응에 대한 두려움(24.9%) 등이 재취업을 꺼리는 주요 요인으로 나타났다. 따라서 일을 하면서 가정생활을 병행할 수 없는 교대 근무는 여전히 재취업에 어려움을 초래하는 요인임을 알 수 있으며, 현장 적응을 돕는 취업지원센터도 지속적으로 운영하는 등 다각도로 재취업을 위한 방안을 강구해야 할 것으로 사료된다. 대한간호협회에서 유휴간호사의 재취업을 위한 교육 프로그램을 우수하게 운영하여도 의료기관에서 다양한 근무형태와 직장보육시설 등의 지원이 미비할 경우 재취업에 어려움이 있으므로, 의료기관이 간호사 근무환경을 개선하는데 관심을 기울일 수 있도록 정부의 지원과 법적 제도가 강화되어야 할 것이다.

건강한 출산·양육환경 조성 활동으로 가족친화적 문화정책을 위해서는 엄마에게 친근한 일터, 가족친화인증기업 등의 선정, 좋은 일터 및 행복한 일터 문화를 위한 기관 등이 소개되었다. 현재 여성가족부는 가족친화 지원센터를 통해 기업과 공공기관 등에 가족친화적 환경을 조성할 수 있도록 컨설팅 및 교육 등을 제공하고 있다. 따라서 간호사 신문에서는 이러한 서비스를 소개하고 적극 활용하여 가족친화 병원으로 인증을 받을 수 있도록 유도하는 것도 좋은 방안이 될 수 있다. 그러나 의료기관 육아휴직제도에 대한 실태조사에 의하면, 병원에서는 육아휴직제도를 94.4% 시행한다고 응답하였으나[28], 간호사를 대상으로 육아휴직 사용을 조사한 연구[35]에서는 실제로 13.4%에 불과한 결과를 나타내 의료기관에서 응답한 내용과 간호사가 응답한 내용에 차이가 있어 확

인해 볼 필요가 있다. 그러나 이러한 수치는 우리나라 일반 여성들의 육아휴직제도 사용 비율인 66.7%[36]와 비교해 보아도 절대적으로 낮은 수준임을 나타내 의료기관 간호사의 모성보호 실태가 취약함을 알 수 있다. 따라서 간호사신문은 이러한 실정을 심층적으로 다루고 공론화할 때 의료기관 간호사의 근무환경 개선을 위한 실질적인 전략이 도출될 수 있을 것으로 보인다. 이상으로 일-가정 양립을 위한 구체적인 방안으로 육아휴직제 개선과 근로시간 단축제 활성화 등 유연한 근로형태의 확산과 함께 가족친화기업 및 직장보육시설 확대 등 가족친화적 직장환경 조성을 제시하고 있다[37]. 이 중 직장보육시설은 직장인의 인지도와 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다[38].

본 연구에서 간호사신문에서 확인된 일-가정 양립 관련 기사를 분석한 결과 정부의 일-가정 양립 정책과 그에 따른 대한간호협회 활동이 유기적인 관련성을 나타내고 있음을 확인할 수 있었다. 추후에 간호사신문이 일-가정 양립과 관련하여 더욱 관심을 가지고 다루어야 할 정책적인 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 지금까지의 기사는 주로 여성의 시각으로 간호사의 일-가정 양립과 관련한 내용을 다루었다. 그러나 자녀 양육과 여성의 사회 진출 모두를 성공적으로 이끌어내기 위해서는 남성의 적극적인 참여와 분담이 있어야 한다. 따라서 양육이 여성의 몫이라는 관점에서 벗어나 여성 전반적인 권리에 대한 이슈와 젠더 역할에 대한 관점을 조망할 필요가 있다. 따라서 여성을 대표하는 간호사신문이 앞으로 양성평등한 젠더관점에서의 전환을 위해 앞장 서야 한다. 둘째, 선행조사 결과에 의하면 의료기관 간호사의 모성보호를 위한 지원이 취약하고 일반 기업의 여성들과 비교하여도 열악한 수준인 것으로 나타났다. 이는 국가가 일-가정 양립을 위한 모성보호 관련 제도를 잘 마련하여도 실제로 의료기관에서 시행하고 있지 않음을 나타내 국가의 엄격한 법적인 제재가 필요하다는 것을 시사한다. 따라서 간호사신문은 이러한 실정을 심층적으로 다루어 간호사의 입장을 대변하는 전문매체로서의 역할을 해야 한다. 따라서 간호사신문이 이러한 정책을 민감하게 다루고 적극 홍보하여 간호사들이 정책적 마인드를 갖게 하는 것은 중요하다. 또한 간호사신문은 정부의 정책이 현실에 반영될 때 어떠한 문제점이 있는지 그러한 정책을 시도한 의료기관의 입장에 대해서도 충분히 공론화할 필요가 있다. 셋째, 대한간호협회에서는 간호사들이 탄력

적으로 근무하며, 성공적인 일-가정 양립을 할 수 있도록 정책토론회, 워크숍, 세미나 등의 행사를 개최하며 다양한 근무형태 도입을 위한 활동을 전개하였지만 이러한 활동에 대한 사회적인 공감대를 얻을 수 있는 실질적인 활동도 추진해 나가야 한다. 예를 들어 전국적으로 간호사들의 근무환경이 좋고 이직률이 낮은 의료기관을 선정하거나 직장보육시설을 운영하고 있는 병원 리스트를 대한간호협회 홈페이지에 공지하는 것도 고려해 볼 수 있다. 또한 단독으로 직장보육시설 개설이 어려운 중소병원의 경우 공동 직장보육시설을 개설할 수 있도록 지역 간 긴밀한 파트너십을 구축할 수 있는 기회를 제공할 수 있다. 신문에서 우수 의료기관 사례가 주로 수도권 대형 종합병원 위주로 기사화된 것은 실제로 중소병원 사례는 드물다는 것을 반영하기도 하지만 발굴되지 못한 현장의 사례가 있을 수 있으므로 이를 다양화할 수 있는 방안도 모색해야겠다. 무엇보다 간호사신문에서는 간호계에서 이슈가 되고 있는 내용들이 폭넓게 확산될 수 있도록 홍보해야 하지만 바람직한 방향으로 선도하는 역할도 앞장서야 할 것이다.

5. 결론

본 연구는 간호사를 대변하는 전문매체인 간호사신문을 통해 15년간 간호사의 일-가정 양립을 위한 내용이 어떻게 조망되고 있는지 분석하였다. 지난 15년간 일-가정 양립을 다룬 기사를 분석한 결과 10개의 하위주제와 2개의 주제를 나타냈다. 일-가정 양립 기사 수는 양적으로 증가하는 양상을 보였으며, 국가적 사건이나 사회 분위기에 따라 그 관심의 정도가 다르게 나타났고, 대한간호협회의 활동이 정부의 정책과 유기적인 관련성을 나타냈다. 대한간호협회는 간호사의 일-가정 양립을 위해 다양한 근무형태 도입과 직장보육시설 확충, 유휴간호인력 지원, 건강한 출산·양육환경 조성, 가족친화적인 직장 환경 및 대체인력을 확보하기 위한 활동 등으로 분류되었다. 앞으로 간호사신문이 간호사의 일-가정 양립과 관련한 이슈를 위해 선도해야 할 방향은 양성평등한 젠더 관점에서의 전환, 모성보호관련 이행이 취약한 실태나 문제점 등을 심층적으로 공론화하고 간호사의 입장을 대변해야 함을 시사한다.

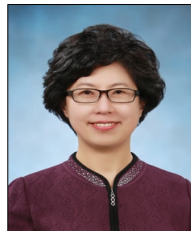
References

- [1] E. J. Ahn, E. J. Shin, "An empirical approach to work-family balance and organizational outcome: Focusing on financial performance and female employees' turnover", *Korean Journal of Industrial Relations*, Vol.20, No.4, pp.177-216, 2010.
- [2] S. J. Jang, R. Park, A. Zippay, "The interaction effects of scheduling control and work-life balance programs on job satisfaction and mental health", *International Journal of Social Welfare*, Vol.20, No.2, pp.135-143, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2397.2010.00739.x>
- [3] Ministry of Health & Welfare. Ministry of health and welfare statistical year book 2014. p.3-758, Ministry of Health & Welfare, 2014.
- [4] Korea Employment Information Service. Korea occupational outlook 2015. p.241-244, Korea Employment Information Service, 2015.
- [5] I. S. Kim, "Job sharing example of work-family balance type: Working condition of nurse manpower in medium and small-sized hospital", *Labor Review*, pp.16-26, 2009.
- [6] M. G. Killien, "Nurses' health: Work and family influences", *Nursing Clinics of North America*, Vol.39, No.1, pp.19-35, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cnur.2003.11.002>
- [7] Y. S. Lee, S. J. Jang, "The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses", *Health and Social Welfare Review*, Vol.33, No.4, pp.394-418, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2013.33.4.394>
- [8] D. Camerino, M. Sandri, S. Sartori, P. M. Conway, P. Campanini, G. Costa, "Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy", *Chronobiology International*, Vol.27, No.5, pp.1105-1123, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3109/07420528.2010.490072>
- [9] G. J. Lee, The survey and evaluation of a re-entry program for inactive registered nurses, *Korean Nurses Association*, 2014.
- [10] K. J. Kim, "Human resource management system for nurses: Challenges and research directions", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.6, No.1, pp.247-258, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2012.6.1.247>
- [11] J. K. Kim, J. S. Y., "Analysis of the factors influencing work-family balance: A focus on the impact of social support", *Korean Journal of Public Administration*, Vol.50, No.4, pp.251-280, 2012.
- [12] J. S. Michel, L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, B. B. Baltes, "Antecedents of work - family conflict: A meta-analytic review", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.32, No.5, pp.689-725, 2011.
- [13] The Korean Nurses Association News, "Smart transformation of the korean nurses association news", *The Korean Nurses Association News*, 2012; April 12;Sect. 01.
- [14] H. K. Lee, "Reality and goals of specialized journalism in korea: Focused on energy-related professional journals",

- Unpublished master's thesis, Seogang University, Seoul, 2000.
- [15] K. T. Reece, J. A. Davis, H. J. Polatajko, "The representations of work-life balance in canadian newspapers", *Work*, Vol. 32, No.4, pp.431-442, 2009.
 - [16] S. Mescher, Y. Benschop, H. Doorewaard, "Representations of work-life balance support", *Human Relations*, Vol.63, No.1, pp.21-39, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0018726709349197>
 - [17] K. H. Kim, I. L. Ryu, "The activities and characteristics of women organizations or institutionalization of work and family reconciliation", *Issues in Feminism*, Vol.8, No.2, pp.77-116, 2008.
 - [18] M. S. Jung, Y. S. Kang, "The image of nursing projected in newspapers", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.23, No.1, pp.16-28, 1993.
 - [19] S. A. Park, H. J. Kwon, H. J. Kim, "The portrayal of nurses and physicians in hospital administration journals", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.16, No.2, pp.33-42, 2010.
 - [20] V. Braun, V. Clarke, "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol.3, No.2, pp.77-101, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
 - [21] S. S. Kim, "The empirical analysis of relationship between WLP and fertility: Focusing on compatibility of work and family", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14, No.11, pp. 5508-5513, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/kais.2013.14.11.5508>
 - [22] J. S. Lee, S. G. Lee, "A study on paradigm shift of child care policy from the gender perspective", *Gender and Culture*, Vol.6, No.2, pp.85-123, 2013.
 - [23] S. S. Lee, H. J. Choi, "Comparative study on work and life balance focused on maternity and childcare leave OECD counties", *Health and Welfare Policy Forum*, 166, pp.119-132, 2010.
 - [24] S. A. Hong, M. H. Lee, Y. R. Kim, G. S. Yoo, Y. M. Lee, "Working parents and work-family balance in Sweden, the UK and Korea", *Korean Women's Development Institute*, 2009
 - [25] Y. Y. Lee, "The factors affecting the birth rate and fertility intention in working women", Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul, 2012.
 - [26] M. Y. Kim, "Nurses' work-family balance: The gender perspectives", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.1, pp.87-95, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.87>
 - [27] Ministry of Employment and Labor, Improvement of part-time support system: Press release, Ministry of Employment and Labor, 2015.
 - [28] Hospital Nurses Association, Nurses' work environment survey in hospital, Seoul; HNA, 2013.
 - [29] United States Department of Labor, Occupational outlook handbook, Washington DC; USDOL, 2012.
 - [30] Ministry of Employment and Labor, 2013 Korea occupational outlook, Seoul; Korea Employment Information Service, 2013.
 - [31] J. M. Kim, "The work-family balance policy will be implemented only 30%", *The Korean Nurses Association News*, 2013; May 1; Sect. 01.
 - [32] Hospital Nurses Association, Nurses' work environment survey in hospital, Seoul; HNA, 2001.
 - [33] Hospital Nurses Association, Nurses' demands on child-care facilities, Seoul; HNA, 2008.
 - [34] G. J. Lee, S. W. Hwang, "Analysis of reemployment status of nurses participated in reemployment support program", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.5, pp.386-402, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/jkca.2015.15.05.386>
 - [35] Korean Health and Medical Worker's Union, Health and medical worker's work environment survey, Seoul; Korean Health and Medical Worker's Union, 2014.
 - [36] J. Y. Jang, A study of parental leave and the developmental subject of the parental leave policy in Korea, Korea Tripartite Commission, 2013.
 - [37] Y. K. Kim, "Women's employment status in varying life stages and policy implications", *Health and Welfare Policy Forum*, 199, pp.39-56, 2013.
 - [38] K. M. Kim, "Need of family-friendly programs for the married working women", Unpublished master's thesis, Daejeon University, Daejeon, 2005.

김 미 영(Miyoung Kim)

[정회원]



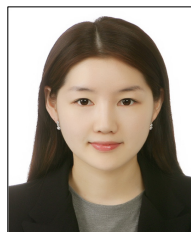
- 1995년 8월 : 이화여자대학교 교육 대학원 간호교육전공 (교육학 석사)
- 2001년 8월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 간호학부 부교수

<관심분야>

인적자원관리, 간호윤리, 일-가정 양립

이 경 주(Kyoung Ju Lee)

[정회원]



- 2013년 2월 : 이화여자대학교 일반 대학원 간호과학과 (간호학 석사)
- 2015년 8월 : 이화여자대학교 일반 대학원 간호행정학 박사 수료

<관심분야>

간호관리, 인적자원관리, 일-가정 양립